



Universidade de Brasília – UnB

Instituto de Psicologia

Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do estresse

Danos físicos e psicossociais decorrente do assédio moral na Polícia Militar do Distrito

Federal

Gleidson Carlos de Souza

Jandir Barbosa Gonçalves

Keli Cristina dos Reis Carvalho

Orientador: Prof. Dr. Emílio Peres Facas

Brasília, dezembro de 2014



Universidade de Brasília – UnB

Instituto de Psicologia

Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e
Gestão do estresse

Danos físicos e psicossociais decorrente do assédio moral na Polícia Militar do Distrito

Federal

Gleidson Carlos de Souza

Jandir Barbosa Gonçalves

Keli Cristina dos Reis Carvalho

Orientador: Prof. Dr. Emílio Peres Facas

Monografia apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia social, do Trabalho e das Organizações, do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da Universidade de Brasília como requisito ao Título de Especialista em Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse.

Brasília, dezembro de 2014



Universidade de Brasília – UnB
Instituto de Psicologia

Esta monografia de conclusão da Pós-graduação em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse foi apresentada em: 12/12/2014

Pós-graduandos:

Gleidson Carlos de Souza

Jandir Barbosa Gonçalves

Keli Cristina dos Reis Carvalho

Orientador

Professor Doutor Emílio Peres Facas

Agradecimentos

Agradecemos em primeiro lugar a Deus, por ter nos proporcionado vida, saúde e determinação para não desistir da pós-graduação em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse frente aos obstáculos que surgiram a cada passo.

Em especial aos nossos familiares que sempre compreenderam a importância e a dimensão desta formação em nossas vidas profissionais, sempre nos dando apoio e incentivos.

Agradecemos ao professor Dr. Emílio Peres Facas, orientador dessa pesquisa, por ter acreditado, investido e colaborado na consecução desse objetivo.

À professora Dra. Ana Magnólia Mendes pelo empenho em nos passar seus conhecimentos e experiências na área da Clínica Psicodinâmica do Trabalho.

Por fim, agradecemos à Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal, a todos os professores e aos colegas de curso que contribuíram direta ou indiretamente para a realização desta formação acadêmica.

SUMÁRIO

Resumo	Pág. 06
1. Introdução	Pág. 07
2. Referencial Teórico	Pág. 08
2.1 Psicodinâmica do Trabalho	Pág. 08
2.2 Assédio Moral	Pág. 14
3. Objetivos	Pág. 18
3.1 Objetivo Geral	Pág. 18
3.2 Objetivos Específicos	Pág. 18
4. Metodologia	Pág. 18
4.1 Caracterização da Instituição	Pág. 18
4.2 Procedimentos de pesquisa	Pág. 21
4.3 Instrumento Utilizado	Pág. 21
4.4 Análise de Dados	Pág. 22
5. Resultados	Pág. 22
5.1 Eixo I: Fatores Organizacionais	Pág. 23
5.2 Eixo II: Formas de Assédio Moral e Estratégias de Defesa	Pág. 24
5.3 Eixo III: Danos à Saúde Decorrente do Assédio Moral	Pág. 27
6. Discussão dos Resultados	Pág. 28
7. Considerações Finais	Pág. 33
8. Referências Bibliográficas	Pág. 34

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo verificar o impacto do assédio moral na saúde física e psicossocial dos policiais militares do Distrito Federal, bem como as vivências de sofrimento decorrentes do assédio moral e as estratégias de enfrentamento desenvolvidas pelo policial militar, considerando o aporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Para alcançar estes objetivos, a pesquisa foi realizada a partir de cinco entrevistas semiestruturadas com policiais militares que foram encaminhados para avaliação psicológica no Centro de Assistência Social da PMDF. A análise dos dados foi realizada por meio da construção de núcleos de sentido, técnica adaptada a partir da análise de conteúdo categorial, proposta por Bardin (1977). Os procedimentos da análise das verbalizações dos participantes foram realizados a partir de núcleos de sentido, estabelecidos à priori e que são descritos a seguir: Eixo (A): Fatores Organizacionais para o Assédio Moral; Eixo (B): Formas de Assédio Moral e Estratégias de defesa; Eixo (C): Danos à saúde física e mental decorrentes do Assédio Moral. Os resultados da pesquisa revelaram que a maioria dos policiais percebe o serviço como sendo desgastante e com sobrecarga de trabalho, que os recursos são limitados e que esse fato tem dificultado a execução das atividades, a cooperação é percebida pela maioria dos entrevistados como sendo conflitante e que não há espaço de discussão, no que aumenta as constantes dificuldades de relacionamentos. O assédio moral é percebido como uma forma de perseguição dentro da Corporação, realizada por superiores, por pares e subordinados hierárquicos e as estratégias de defesa utilizadas pelos policiais mostraram-se diversificadas.

Palavras – Chaves: Psicodinâmica do Trabalho; Gestão do Estresse; Assédio Moral; Polícia Militar.

Danos físicos e psicossociais decorrente do assédio moral na polícia militar do Distrito Federal

1. INTRODUÇÃO

A evolução do ser humano e do seu ambiente de trabalho é uma constante e em alguns momentos, essa dinâmica se apresenta como um fator de sofrimento físico e psíquico, por ultrapassar alguns limites que se fazem necessários para que o homem também encontre prazer em seu trabalho.

As mudanças ocorridas nas formas de gestão e nas relações pessoais existentes no ambiente de trabalho, tanto entre os pares quanto entre os pares e a chefia tem gerado muitos conflitos e conseqüentemente o adoecimento do trabalhador, que em diversas situações passa a sofrer com situações como assédio moral.

Atualmente, os casos de assédio moral dentro das instituições têm tomado uma proporção preocupante e se tornado uma questão social que necessita ser estudado e compreendido, no intuito de garantir a excelência da atuação do profissional, sem que o mesmo tenha que se submeter a qualquer tipo de violência, seja ela física ou psicológica.

A Polícia Militar do Distrito Federal também tem acompanhado e sofrido essas transformações, principalmente por tratar-se de uma Instituição pautada na hierarquia e na disciplina.

A Secretaria de Segurança Pública preocupada com a saúde dos operadores da segurança no Distrito Federal tem buscado capacitar os profissionais de saúde dos órgãos sob sua gestão, para que possam juntos, promover políticas de saúde nas corporações que atuem de forma preventiva.

Assim, este estudo contribuirá para uma melhor compreensão da atual situação dessa corporação, frente às questões do assédio moral, como a existência ou não da prática do assédio moral dentro da corporação, os danos físicos e psicossociais decorrentes da prática abusiva e as formas de execução do ato dentro da instituição.

A pesquisa será fundamentada a partir do referencial da psicodinâmica do trabalho, que traz consigo um olhar crítico/clínico da situação do trabalhador em seu ambiente de trabalho, bem como das questões que o leva ao adoecimento.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Em alguns momentos da nossa história, como nos movimentos Taylorista e Fordista foi possível perceber claramente que a obsessão pela produtividade e por resultados lucrativos transformou o trabalho em emprego, deixando os interesses dos trabalhadores de lado e os submetendo a empregos cada vez mais rígidos, alienadores e muitas vezes sem sentido, causando sofrimento e o adoecimento desses homens.

Neste contexto onde saúde psíquica e organização do trabalho se encontram, surge a psicodinâmica do trabalho, trazendo uma concepção de clínica onde o objeto de estudo passa a ser o homem e sua relação com a atividade laboral, considerando e acolhendo a opinião e a percepção dos trabalhadores em relação aos aspectos que fazem parte da organização e que podem ser considerados como geradores de sofrimento, como por exemplo, o tipo de gestão utilizada na instituição, a maneira como se dá a sua relação com a chefia e com seus pares, o sentido que dão às tarefas que executam e a forma como lidam com as adversidades e complexidades do ambiente de trabalho.

Segundo Facas (2009) quando consideramos que o sofrimento se origina no conflito entre o desejo do trabalhador e a organização do trabalho, a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho se mostra de grande valia na investigação dos modos como os sujeitos buscam garantir sua saúde em um contexto onde estes não mais possuem o controle dos processos de produção, de como se sentem em um contexto onde são percebidos como “*apêndices das máquinas*”.

Para a compreensão do contexto do trabalho e sua relação com o adoecimento, faz-se necessária a utilização de alguns conceitos que a psicodinâmica do trabalho traz em seu aporte

teórico, como identidade, trabalho prescrito e trabalho real, mobilidade subjetiva e outros.

A identidade social, a abordagem psicanalítica de Erikson e a psicodinâmica de Dejours merecem especial destaque na psicologia, uma vez que essas abordagens trazem em comum à compreensão da identidade pessoal como resultante de um processo de interação social (Heloani e Macedo, 2013).

Assim, a identidade é considerada como base da saúde mental, uma vez que toda crise psicopatológica é centrada por uma crise de identidade. Neste sentido, o trabalho pode ser considerado como uma segunda possibilidade para a construção do nosso equilíbrio psíquico e nossa saúde mental.

O sofrimento é considerado por diversos autores como parte da vida humana e no ambiente de trabalho não seria diferente, uma vez que o trabalhador sempre estará sujeito às normas e prescrições que nem sempre estará de acordo (Moraes, 2013).

Nesse quadro, o sofrimento poderá se conduzir para caminhos diferentes, podendo tornar-se um sofrimento criativo, capaz de gerar soluções ou promover uma mobilização para mudanças através da inteligência prática; um sofrimento patogênico, onde o sujeito não vislumbra possibilidades de negociação entre a organização do trabalho e sua subjetividade; ou ainda se tornar um sofrimento ético gerado por um conflito moral interno.

O termo sofrimento criativo surgiu da psicanálise e denota uma necessidade do sujeito de agir, modificar ou encontrar uma forma saudável de superar ou suportar esse sofrimento. Já o sofrimento é considerado patológico quando o sujeito já não encontra recursos defensivos para lutar e passa a sucumbir ao fracasso, podendo levar o trabalhador ao adoecimento, que poderá se apresentar através de patologias psíquicas e ou somáticas (Moraes, 2013).

Já o sofrimento ético é vivenciado no momento em que o trabalhador se percebe obrigado a cometer atos ou a negligenciar questões que condena moralmente. Nessa forma de sofrimento percebe-se a manifestação de insegurança, medo e angústia.

Ao se falar em adoecimento no trabalho faz-se necessário a compreensão de temas como a sobrecarga o trabalho, que consiste num conjunto de esforços desenvolvidos para a conclusão de tarefas que englobam esforços físicos, cognitivos e emocionais. Essa sobrecarga pode ser classificada em quantitativa e qualitativa. Na primeira, percebe-se um excesso de tarefas a serem executadas e que diversas vezes se encontra além da disponibilidade do trabalhador. Já a segunda refere-se a demandas que vão além das capacidades ou aptidões do trabalhador, ambas caracterizando a prática do assédio moral (Jacoby e Monteiro, 2013)

Para que se compreenda melhor a contribuição da psicodinâmica do trabalho é necessário que se discorra sobre outros conceitos que ela traz em aporte teórico. Neste sentido, a organização do trabalho, a forma como é prescrito e a forma como é executado (real) serão considerados o ponto de partida neste trabalho.

O trabalho prescrito é entendido por Ferreira (2004) como algo que deve ser analisado com base na definição de tarefas, sendo elas formais ou informais, que são responsáveis por operacionalizar uma divisão do trabalho. Para o autor, esta cultura do trabalho prescrito, deixa claro que o paradigma da racionalização do trabalho, imposto por Taylor e Fayol, permanece atual e muito presente nos modelos de gestão organizacional, que por meio de tarefas buscam controlar a atuação de seus trabalhadores.

Em contrapartida, o trabalho real é percebido pelo mesmo autor, como uma atividade realizada pelo trabalhador a partir do seu modo operatório, que em grande parte, busca preencher as lacunas existentes entre o prescrito e o real através do seu conhecimento tácito, no intuito de garantir o seu bem-estar e a eficiência na execução dos serviços (Ferreira, 2004).

De acordo com Vasconcelos (2013) a transposição do prescrito para o real ocorre a partir da utilização de uma forma específica de Inteligência, denominada Inteligência prática, que envolverá cognição e afetividade na transgressão da organização do trabalho. A inteligência prática está enraizada no corpo, pois na iminência de algum imprevisto ou risco de acidente o trabalhador

perceberá previamente através dos sentidos e de sua experiência prévia da situação de trabalho e poderá realizar o ajuste necessário à atividade antes mesmo que tal imprevisto possa estar presente em seu pensamento lógico.

A inteligência prática manifesta-se de forma espontânea entre os trabalhadores, sendo que o envolvimento e a dedicação do sujeito para garantir maior astúcia no uso desta inteligência tem como benefício o sentido do trabalho.

Quando se pensa em formas de trabalho inevitavelmente passamos a nos questionar acerca das regras que se fazem presente no ambiente de trabalho e que acabam por determinar o modo de execução. Assim, as regras podem ser consideradas como formais e informais, sendo que a primeira versa sobre a missão da empresa, as legislações presentes e as normas a serem seguidas. Já as regras informais serão aquelas que regularão as práticas e os hábitos dos trabalhadores diante da tarefa a ser executada.

Na década de 1990 surge a noção de Coletivo de Trabalho que é definido pela psicodinâmica do trabalho como o início da prática de construção comum de regras, de acordos normativos técnicos e éticos entre os trabalhadores, sobre a forma de trabalhar e de executar tarefas, bem como, as preferências de cada trabalhador (Cruz Lima, 2011).

Segundo a autora acima, o processo de construção do coletivo está diretamente ligado às condições para cooperação, sendo elas, a visibilidade, a confiança e o espaço de discussão.

A visibilidade implica expor o trabalho real e as transgressões entre os pares. É tornar público o fazer, mesmo com o risco do julgamento do outro a partir dessas informações adquiridas, risco este que só poderá ser vencido após o fortalecimento da confiança no grupo (Cruz Lima, 2011).

Porém, a compreensão desta articulação do coletivo de trabalho perpassa o entendimento da cooperação que é tida como a possibilidade de minimizar erros e falhas, sendo coordenada para produção de algo comum, utilizando-se da integração das diferenças individuais e a articulação de

talentos peculiares de cada pessoa.

Assim, o Espaço Público de Discussão que é considerado fundamental para este processo, deverá ser constituído pela fala, legitimado e validado pelo coletivo, onde os trabalhadores se sentem seguros para problematizar e elaborar questões referentes ao seu trabalho. Este espaço deve ser capaz de resgatar vínculos afetivos, a solidariedade e a cooperação entre os trabalhadores no intuito de avançar rumo à mobilização subjetiva e à saúde mental no trabalho.

Cruz Lima (2011) afirma que segundo Dejours, se os trabalhadores não puderem contar com este espaço de discussão para falarem sobre seu trabalho e se não há o reconhecimento desses sujeitos que podem intervir na organização das práticas laborais, esses poderão ser levados a um embotamento pessoal, onde a crença de que o seu sofrimento é individual e que, portanto, não terão espaço na esfera pública e conseqüentemente não conseguirão compartilhar esses sentimentos com outros trabalhadores.

Pensando-se nesse formato de organização do trabalho, é importante que se tenha maior compreensão da mobilização subjetiva que está relacionada com o modo de agir e pensar individual ou coletivo dos trabalhadores e tem como função a emancipação do sujeito através da ressignificação do sofrimento, transformando a organização do trabalho em fonte de prazer e saúde.

De acordo com Mendes (1995) o processo de mobilização subjetiva não é prescrito e é experimentado de forma particular por cada indivíduo. A autora ressalta que ele é fundamental no processo de gestão coletiva da organização do trabalho, à medida que impede ou evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação psicopatológica. Afirma ainda que neste processo o trabalhador faz uso de sua personalidade e inteligência para se contrapor a uma racionalidade subjetiva gerada na situação de trabalho.

A mobilização subjetiva é percebida como um processo intersubjetivo caracterizado pelo engajamento de toda a subjetividade do trabalhador e pelo espaço público de discussão sobre o trabalho. Porém, é de extrema importância a dinâmica contribuição-retribuição simbólica que

pressupõe o reconhecimento do fazer do trabalhador pelos pares e pela hierarquia. Este processo permite a modificação do sofrimento a partir do resgate do sentido do trabalho, sentido este, que é dependente do coletivo de trabalho (Duarte & Mendes, 2013).

Para a autora citada, a mobilização subjetiva está sujeita à dinâmica do reconhecimento, pois é este reconhecimento que permitirá a transformação do sofrimento no trabalho em prazer.

Assim, o julgamento dado por este reconhecimento a partir do coletivo de trabalho poderá ser classificado em julgamento de beleza, aquele onde os pares reconhecem a qualidade do trabalho do outro, reconhecendo as dificuldades existentes na elaboração do mesmo e em julgamento de valor, que será realizado pela chefia ou até mesmo por seus clientes e pela sociedade.

Diante do sofrimento no trabalho encontrado pelo sujeito, o mesmo passa a utilizar-se de estratégias defensivas no intuito de modificar, transformar e reduzir sua percepção da realidade que o faz sofrer.

As estratégias defensivas podem ser definidas como recursos criados pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, no intuito de reduzir a percepção do sofrimento no trabalho, funcionando a partir da recusa da percepção daquilo que faz sofrer. Já o estudo do conceito de estratégias defensivas possibilitou a compreensão do predomínio da normalidade sobre a doença mental no trabalho.

Mendes (2007) afirma que as estratégias de defesa funcionam como um acordo entre os membros do coletivo, que se esforçam para mantê-las, para que o equilíbrio não seja quebrado. Afirma ainda que os trabalhadores que não aderem à estratégia coletiva de defesa tendem a ser excluídos, por serem considerados ameaça à estabilidade do grupo.

Para Moraes (2013) os mecanismos psicológicos mais frequentes nas estratégias defensivas são a negação e a racionalização. Sendo a primeira sinalizada pela sensação de desconfiança, de individualismo, de isolamento e pela banalização das dificuldades da organização do trabalho, onde ocorre a transferência da responsabilidade pelo sofrimento para o indivíduo isentando a

organização. Já a racionalização, manifesta-se por expressões que justificam as dificuldades encontradas no trabalho, como por exemplo, os riscos, o ritmo acelerado e a cobrança exagerada de produção.

Vale ressaltar que esses conceitos originados da psicanálise fazem referência aos mecanismos utilizados pelos trabalhadores para fazer frente ao sofrimento no trabalho. Os autores acima afirmam que se pode entender por mecanismos de defesa o conjunto de operações que visam suavizar os perigos à integridade psíquica do indivíduo, que são decorrentes de elementos recalcados de seu nível de consciência (Cançado & Sant'Anna, 2013).

Para a autora, a eficácia dessas estratégias defensivas evita que os trabalhadores se conscientizem de seu próprio sofrimento, possibilitando relativa estabilidade que funciona como freio à emancipação e à mudança. Assim, há o risco de que a longo prazo essas estratégias os leve a uma piora do sofrimento e ao adoecimento que almejavam evitar.

A partir da explanação desses conceitos da psicodinâmica faz-se necessário também a realização de uma revisão literária acerca do assédio moral, tema ainda pouco discutido dentro das instituições, mas que tem ganhado espaço na mídia, em congressos e seminários.

2.2 ASSÉDIO MORAL

No contexto laboral uma das formas de se promover o adoecimento do trabalhador é através do Assédio Moral, que segundo Leymann (1996) consiste na degradação das condições de trabalho, através da utilização de um canal de comunicação não ético, caracterizado pela repetição, por longo tempo, de comportamentos hostis de um superior ou colega(s) contra um sujeito que apresenta, por reação, um quadro de sofrimento físico, psicológico e social duradouro.

Ferreira (2009) afirma que o assédio moral é um tipo de violência que traz consigo um risco para o trabalho e um desgaste psicossocial do trabalhador. Segundo o autor, nos países socialmente mais avançados, os índices desse tipo de violência sinalizam a importância do tema do ponto de vista social, político, jurídico, cultural, econômico, organizacional e psicológico, no momento em

que a incidência dos casos varia entre 5 e 25% dos trabalhadores, a depender dos critérios de avaliação utilizados.

Segundo Ferreira (2009) os objetivos do assédio moral podem ser: desestabilizar, prejudicar ou destruir psicológica e profissionalmente a vítima, com o intuito de fortalecer a autoestima do assediador, demonstrar poder, prevenir situações de risco e até mesmo aumentar a autoproteção.

De forma geral, a conduta daquele que assedia moralmente o subordinado ou seus pares não tem obrigatoriedade de ser explícita, uma vez que na maioria dos casos é feita de forma indireta, com gestos e palavras sutis, o que dificulta a identificação e o enquadramento do ato.

Segundo Hirigoyen (2012), o assédio moral provoca várias consequências para as vítimas, na fase de enredamento ocorre a renúncia, a confusão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento. A renúncia dos envolvidos se dá com atitude de cessão mútua, o agressor com atos pequenos e indiretos, mas que, desestabiliza a vítima sem estabelecer conflito abertamente. Já a vítima, igualmente abdica e refreia, para evitar conflito e ruptura “... vai durando até que a gente consiga a mudar a situação de alguma forma”. Nesta fase, as vítimas têm esta atitude custe o que custar, visando sua manutenção em seu local de trabalho ou emprego. Com a evolução do quadro às vezes como solução, prefere a mudança de local de trabalho a enfrentar a situação. Entrevistados fizeram relatos que confirmam as fugas “... procurei ser transferido e mudar de local de trabalho pra acabar com a situação”, “Logo depois eu mudei de unidade”, “eu já pedi pra sair, mas eles não me transferem”.

Menezes (2002) afirma que o assédio requer, por tanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas e piadas, e que o intuito de quem assedia é desestabilizar o assediado. Afirma ainda que ocorre de forma sutil, pois assim não permite um revide e que há uma preferência pela comunicação não verbal (olhares, suspiros, ironias e sarcasmos) de mais fácil negação em caso de reação por parte da vítima, pois o perverso, autor do assédio geralmente não assume seus atos.

Apesar dos prejuízos causados pelo assédio moral à saúde do trabalhador, como o crescente índice de profissionais sofrendo com a síndrome de *burnout*, que consiste num conjunto de sintomas que advém, principalmente por pressões trabalhistas exageradas sobre o profissional, pouco se tem falado sobre o assunto e raros são os casos em que a vítima do assédio moral se dispõe a denunciar seu(s) agressor(es), seja por medo de perder o trabalho ou por se tornar ainda mais exposto dentro do ambiente de trabalho.

Segundo Pamplona Filho e Barros (2007) o assédio moral é percebido como um fenômeno destrutivo das relações de trabalho. Os autores afirmam que para se configurar, deverá apresentar a totalidade dos seus elementos caracterizadores, quais sejam: a abusividade da conduta dolosa, a repetição e prolongamento dessa conduta e o ataque à dignidade psíquica. Nesta linha, outras ocorrências comuns no ambiente laboral como o estresse, o conflito intersubjetivo, a gestão por injúria, as agressões pontuais, as más condições do trabalho, as imposições profissionais, o exercício do legítimo poder disciplinador e o *burnout*, não se confundem com o assédio moral diante da falta destes elementos caracterizadores.

A cartilha criada pelo Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades – NUCODIS apresenta as condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral, que são elas: dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; bloquear o andamento do trabalho alheio; atribuir erros imaginários ao trabalhador; pedir-lhe sem necessidade trabalhos urgentes e ou sobrecarregá-lo com tarefas; fazer críticas ao trabalhador em público ou ainda brincadeiras de mau gosto; impor-lhe horários injustificados; forçar a demissão do trabalhador e ou transferi-lo do setor para isolá-lo e outros.

No Brasil ainda não há uma legislação específica para tratar sobre este tema, porém a nossa Carta Magna, por meio de seu artigo 5º, já tem sido utilizada como base para a constatação e eventual punição de casos onde foi constatada a prática do assédio moral no ambiente de trabalho.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer

natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. (CF, 1988).

Glina e Soboll (2012) afirmam que o conceito de assédio moral no trabalho é inicialmente delimitado, apresentando apenas os elementos caracterizadores básicos. Segundo as autoras, as intervenções são organizadas em níveis de prevenção (primária, secundária e terciária) e os alvos das ações geralmente são os indivíduos diretamente envolvidos, as testemunhas, o grupo de trabalho e a organização.

Ainda segundo as autoras citadas, como a natureza do assédio moral no trabalho é complexa, as intervenções isoladas e pontuais não funcionam, uma vez que a abordagem precisa ser abrangente e o acompanhamento das ações, sistemático, pois cada caso é singular e o desenho da intervenção deve considerar o contexto organizacional e envolver os vários atores sociais.

Os estudos acerca do assédio moral vêm crescendo a cada dia e a realização de novas pesquisas se faz necessária, pois será a partir de novas investigações que obteremos dados necessários para a realização de um trabalho preventivo amplo e eficaz.

3. OBJETIVOS:

3.1 Objetivo Geral: Verificar o impacto do assédio moral na saúde física e psicossocial dos policiais militares do DF.

3.2 Objetivos Específicos:

Identificar a relação entre organização do trabalho e a prática do assédio moral na polícia militar;

Investigar se há relação entre a prática do assédio moral e o poder hierárquico presente na polícia militar;

Investigar as vivências de sofrimento decorrentes do assédio moral na polícia militar;

Verificar quais as estratégias de enfrentamento desenvolvidas pelo policial militar frente ao assédio moral sofrido;

Verificar quais os danos físicos e psicossociais percebidos pelo policial militar como decorrentes do assédio moral;

4. METODOLOGIA

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Os recursos bibliográficos acerca da Polícia Militar do Distrito Federal são escassos, porém, mesmo diante desta limitação, será realizado um breve resumo dos fatos mais relevantes que compõem a história desta corporação.

A Polícia Militar do Distrito Federal é uma corporação calcada na hierarquia e disciplina, com normas e regulamentos rígidos, os quais regem a estrutura da corporação e a atuação de seus membros. Na admissão são preparados para o exercício de uma atividade diferenciada, com treinamentos exaustivos e desgastantes, física e psicologicamente.

Com a vinda da corte portuguesa para o Brasil, devido o bloqueio continental e a invasão que Portugal sofreu pelas tropas de Napoleão Bonaparte, Dom João VI o príncipe regente, e sua corte necessitariam de uma grande estrutura no Brasil – Colônia, assim, criou-se diversos órgãos

públicos tais como: Portos, Biblioteca Pública, Arquivo Militar, Academia de Belas Artes, Jardim Botânico e outras instituições.

Em 13 de maio de 1809, D. João VI cria a Divisão Militar da Guarda Real de Polícia, primeiro núcleo da Polícia Militar do Distrito Federal, que tinha a missão de guardar e vigiar a cidade do Rio de Janeiro, então, capital da colônia. Após ser rebatizada por diversas denominações, no ano de 1919, por força do Decreto nº. 14.508, passou a ser denominada Polícia Militar do Distrito Federal. (PMDF, 2008).

Em agosto de 1965, a Polícia Militar do Distrito Federal foi transferida do Rio de Janeiro para a nova capital no Planalto Central. O diretor do então Departamento Federal de Segurança Pública baixou normas para que o Comandante-Geral da corporação, naquela época sediada no Estado da Guanabara, instalasse na nova capital uma unidade administrativa com efetivo orgânico de uma Companhia de Polícia Militar. A finalidade dessa companhia era executar o serviço de trânsito do DF e a manutenção da ordem pública. A PMDF foi instalada em Brasília somente em 1966, com policiais vindos da PM do Rio de Janeiro, oficiais da reserva do Exército Brasileiro (R-2) e mais alguns remanejados de outras instituições de segurança pública, em virtude da reorganização do DF em Brasília. Nesses 205 anos de existência, a Polícia Militar do Distrito Federal dedica-se à segurança pública da capital federal, atuando em todas as regiões administrativas do DF, trabalhando diuturnamente promovendo a prevenção e manutenção da segurança à população.

O ingresso na Polícia Militar do Distrito Federal dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, a seleção é composta por diversas etapas eliminatórias, incluindo a apresentação do diploma de conclusão do ensino superior.

As possibilidades de ingresso na corporação incidem de quatro formas: Por meio de concurso público para formação de Praça Policial Militar; Por meio de concurso público para ocupar o cargo de Terceiro Sargento Policial Militar do Quadro de Especialistas (Músico); Por meio

de concurso público para ingressar na Academia de Polícia Militar de Brasília para o curso de formação de Oficiais Policiais Militares e por meio de concurso público para ocupar o cargo de Oficial Policial Militar do Quadro de Saúde (Médico, Dentista, Veterinário) e também para Capelães.

Ao ingressar na polícia militar do Distrito Federal como praça, e preciso ser detentor de curso superior previsto na Lei 12.086 (2009), tem que ser aprovado em concurso público conforme normas previstas em edital. A praça policial militar poderá ascender ao posto de Major até o final da carreira. Inicialmente as possibilidades de ascensão profissional ocorriam mediante concurso interno, porém a partir da lei 12.086 (2009), a ascensão passou a ser por antiguidade, caso haja vagas. A carreira de oficial da polícia militar do Distrito Federal inicia com o curso de formação de oficiais na Academia de Polícia Militar de Brasília com duração de dois anos, que o leva durante a carreira a ascensão ao posto de coronel, é privativa de brasileiros natos Lei 7.289 (1984), para ocupar o cargo, o candidato tem que ser detentor de curso superior Lei 12.086 (2009), deverá ser aprovado em concurso público de acordo com as normas previstas no edital.

A saída do indivíduo do serviço ativo da PMDF pode ocorrer de diversas formas, tais como: A pedido próprio, por atingir o tempo para a aposentadoria, por alguns tipos de doenças ou deficiência física, exclusão ou demissão e por morte.

A estrutura administrativa da PMDF é composta por vários Departamentos e Diretorias com atribuição de assessorar o Comandante-Geral em suas decisões.

A Constituição Federal do Brasil traz em seu artigo 144 a missão da Polícia Militar:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, por meio dos seguintes órgãos:

I - polícia federal;

II - polícia rodoviária federal;

III - polícia ferroviária federal;

IV - polícias civis;

V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

§ 5º Às polícias militares cabem à polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

§ 6º As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

4.2 Procedimentos da Pesquisa

A coleta de dados se deu por meio de entrevistas semiestruturadas, previamente agendadas, no Centro de Assistência Social da Polícia Militar do Distrito Federal, individualmente com cinco policiais militares, selecionados após terem sido encaminhados para avaliação psicológica no Centro de Assistência Social. Os policiais foram contatados e as entrevistas agendadas em horários diferentes. As entrevistas foram gravadas e transcritas com autorização dos participantes, com duração de aproximadamente uma hora, sendo utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado, com oito perguntas abertas, no intuito de permitir aos sujeitos entrevistados a possibilidade de discorrerem sobre o tema e ao mesmo tempo, permitir uma maior flexibilidade, resultando assim numa investigação mais ampla sobre os entrevistados.

4.3 Instrumento utilizado

O instrumento utilizado foi um roteiro de entrevista semiestruturado, contendo oito perguntas, sendo elas: O que você faz no seu trabalho? Quais as dificuldades que você encontra no seu trabalho? Como você lida com essas dificuldades? O que você entende por assédio moral? Qual

foi o tipo de assédio moral sofrido? Qual foi a duração desse assédio? O que você fez pra resolver essa situação? Por que você acha que essa(s) pessoa(s) teve essa atitude com você?

4.4 Análise de dados

A análise das entrevistas se deu por meio da construção de núcleos de sentido, técnica adaptada a partir da análise de conteúdo categorial, proposta por Bardin (1977). Essa técnica visa agrupar os conteúdos latentes e manifestos do texto, produzido pela comunicação oral e ou escrita, após o desmembramento do mesmo e o agrupamento dos temas sobressalentes.

Para esse tipo de análise recomenda-se que a mesma seja realizada por mais de um pesquisador e que os temas sejam categorizados a partir de critérios de semelhança de significado semântico, lógico e psicológico. Segundo Bardin (1977), o status de núcleo de sentido é dado pela força dos temas, que a partir de sua recorrência, cria uma consistência em torno do núcleo. A nomeação e a definição dos núcleos de sentido são consideradas as fases mais complexas da análise e são realizadas com base nos conteúdos verbalizados, os quais poderão originar no nome da categoria.

Para a interpretação dos dados deve-se considerar a rede de significados revelados no conteúdo dos núcleos, em particularidades da linguagem, como por exemplo, as conjunções, as metáforas, os paradoxos, entre outras figuras de linguagem que participam do núcleo de sentido e lhe dão consistência.

5. RESULTADOS

Os procedimentos da análise das verbalizações dos participantes foram realizados a partir de núcleos de sentido, estabelecidos à priori e que são descritos a seguir: Eixo (A): Fatores Organizacionais para o Assédio Moral; Eixo (B): Formas de Assédio Moral e Estratégias de defesa; Eixo (C): Danos à saúde física e mental decorrentes do Assédio Moral.

5.1 EIXO I – Fatores Organizacionais para o Assédio Moral

Os entrevistados descreveram o seu trabalho dentro da Polícia Militar de Brasília, onde uns executam policiamento ostensivo e outros o serviço administrativo. Alguns policiais do serviço administrativo relataram que seu trabalho é bem diversificado, e que em alguns momentos precisam mudar a sua atividade ou até mesmo de sessão.

A maioria dos policiais do serviço operacional percebe o serviço como sendo desgastante e com sobrecarga de trabalho. Um desses policiais relatou que sempre trabalhou na escala de 12x60h à noite e que nunca ficou mais de cinco anos em uma única unidade, pois sempre gostou de mudar de unidade. Já um dos policiais do administrativo reconhece que apesar de estressante, o trabalho também pode ser prazeroso. O serviço de viatura e no PCS é percebido como estressante e muito desgastante para o policial, como se observa na fala de um dos entrevistados ‘... na viatura você tem que trabalhar com outras pessoas, umas nojentas, a pessoa não quer trabalhar’.

A maioria dos entrevistados percebe que existe muita dificuldade relacionada à compreensão do trabalho a ser realizado, tanto pelos pares quanto pelo público externo, outra questão percebida pela maioria é que há uma falta de consideração da população em relação à Polícia Militar.

Todos os entrevistados concordam que os recursos são limitados e que esse fato tem dificultado a execução das atividades. Os mesmos relataram não gostar do trabalho que realizam, pois diversas vezes são obrigados a conviver com as arbitrariedades cometidas por alguns oficiais nos processos de apuração contra outros policiais.

A cooperação é percebida pela maioria dos entrevistados como sendo conflitante e as dificuldades de relacionamento estiveram presentes em todas as entrevistas. Um dos entrevistados relatou que enfrentava a situação com dificuldades e que saía do seu estado normal “... eu fiquei com tanto ódio que falei pro pessoal lá da administração pra não me colocar mais com ele”. O desrespeito entre pares e superiores também foi mencionado em todas as entrevistas. Somente um dos entrevistados disse perceber sua equipe como cooperativa.

O relacionamento entre pares e superiores é vista pelos entrevistados como sendo algo bem difícil de lidar. Um dos entrevistados relatou que as dificuldades de relacionamento são bem pontuais e que em alguns momentos se sente perseguido pelos superiores. Outro entrevistado relatou que a dificuldade de relacionamento também ocorre entre pares, porém é de uma forma mais velada. Somente um dos entrevistados percebe o relacionamento como harmonioso e cooperativo “Nós somos muito unidos”.

A falta de reconhecimento é percebida pelos entrevistados como sendo algo que ocorre dentro e fora da Instituição. Segundo um dos entrevistados, quando algo de diferente ocorre com um policial em serviço, o mesmo é chamado para prestar esclarecimentos e nunca é visto como um profissional, sempre sofre um prejulgamento por parte dos oficiais.

5.2 EIXO II – Formas de Assédio Moral e Estratégias de Defesa

O assédio moral é percebido pelos entrevistados como sendo uma forma de perseguição dentro da Corporação, realizada tanto por superiores quanto por seus pares hierárquicos. Admitem terem sido prejudicados profissionalmente e pessoalmente em função deste assédio, que segundo alguns entrevistados acontecem de forma velada. Um dos entrevistados relatou ter sido vítima também de assédio sexual e que devido a sua orientação sexual homossexual contribuiu para que fosse vítima de diversas formas de assédio. Quando questionado sobre o assédio, o entrevistado citou também outro caso de assédio moral, que a mesma presenciou, onde uma oficial era assediada por uma equipe de subordinados masculinos.

Para outro entrevistado o assédio moral na PMDF tem sua origem no curso de formação de praças, onde os policiais recrutas são tratados de forma desrespeitosa e chamados de “imagem”. Dois entrevistados relatam que compreende o assédio moral como aquela situação onde tanto o superior quanto o subordinado usa do poder do cargo que ocupa para humilhar, deprimir, menosprezar e/ou desrespeitar a dignidade de outra pessoa. Para outro entrevistado, o assédio moral caracteriza-se como a cobrança excessiva, ou a delegação de um trabalho que não seja de sua

competência e também o rigor de horários. Segundo um dos entrevistados, o assédio moral é quando você é perseguido no trabalho, não facilitam sua vida quando podem e te prejudicam sempre.

As formas de assédio moral sofridas pelos entrevistados foram desde as veladas até as formas explícitas. Os entrevistados relataram terem sofrido assédio moral de duas maneiras, sendo verbal, “... quando uma pessoa grita no meio da rua deixando o outro em situação de ridículo” e a outra situação é praticada de maneira silenciosa. Alguns exemplos sofridos pelos entrevistados foram: os atrasos em elaboração de documentos, não conseguirem tirar férias no mês de suas preferências, mesmo sendo mais antigos que outros e serem sempre escalados de serviço nos piores locais e horários. Os entrevistados citaram algumas atitudes relacionadas a eles que configuraram o assédio moral. Segundo um deles, era considerado como um “tampa buracos”, por sempre cumprir as piores escalas, onde ninguém gostaria de ser escalado. Para outro esse assédio velado, acontecia através de piadas e comentários indiretos. Um dos entrevistados relatou ter sido impedido de mudar de unidade por diversas vezes e ter sido escalado sempre com policiais que davam problemas na rua. Várias vezes relatam o desrespeito, praticado pelo superior hierárquico, por exemplo, no período da Copa do Mundo, era comum ter que “entrar em forma” na frente de civis e que isso ocorria de forma desrespeitosa.

Os motivos pelos quais os entrevistados acreditam terem sofrido o assédio moral são diversos. Um entrevistado relata que foi perseguido, porque havia comentado com outros policiais que achava injusto o auxílio moradia de um soldado ser no valor de mil e duzentos reais enquanto o do coronel chegava a três mil e seiscentos reais. Outro relata que sofrera o assédio moral silencioso, onde tentou por diversas vezes conseguir um requerimento e a pessoa responsável pela sessão o deixava esperando por horas, durante o expediente da Polícia que é das 13h00 até as 19h00, e no final dizia que não estava pronto. Mencionaram também que não conseguiam tirar férias no período que desejavam e que sempre eram designados aos piores postos de trabalho. Três dos entrevistados

relataram que era comum a humilhação e o desrespeito diante da tropa, principalmente durante o curso de formação de praças. Outro entrevistado citou que em uma Unidade que trabalhou, sofrera diversas formas de humilhações e que os policiais que gostavam de futebol eram sempre privilegiados, enquanto os que não jogavam futebol eram escalados nos finais de semana, porque tinham que “pagar” as horas em que se ausentavam do trabalho para estudar. Um dos entrevistados também relatou que os motivos de ter sofrido o assédio foram suas saídas para fazer graduação, mencionando uma situação em que um oficial o abordou diante de outras pessoas e falou que era oficial e não estudava, então não sabia por que ele deveria ser liberado, que procuraria uma “brecha” na lei para impedi-lo de estudar.

Duas entrevistadas relataram que somente as policiais bonitas trabalhavam nos melhores lugares e que elas sempre ficavam nos piores lugares ou trabalhavam de motorista. Somente um entrevistado relatou que em outro momento de sua carreira militar sofrera outro assédio moral, desta vez por uma pessoa do mesmo grau hierárquico. Outra forma de assédio foi realizada através da difamação e da injúria, para uma entrevistada, que ocorreu perante seus pares e seu chefe.

As estratégias de defesa utilizadas pelos policiais mostraram-se diversificadas. Um entrevistado relatou que geralmente saía do seu normal, já chegou a pensar em puxar a arma para outro colega e em outro momento quase partiu para a agressão física. O mesmo relatou que tenta não ver o que acontece e que espera por sua aposentadoria. Outro entrevistado reagiu reclamando do tratamento que estava recebendo e isso piorou muito o assédio, buscou também apoio profissional fora da corporação por não achar seguro expor a situação para um profissional da corporação, porém após ser aconselhado por um colega, o mesmo procurou ajuda dentro da Instituição. Dois entrevistados buscaram ajuda da família e solicitaram uma avaliação psicológica, sendo posteriormente encaminhado para acompanhamento psicossocial na corporação. Apenas um entrevistado disse que tem que aguentar tudo da forma como acontece, as escalas ruins e o espaço desconfortável. Três entrevistados tiveram receio de expor a situação no começo do assédio,

posteriormente procurando ajuda psicológica. Um não fez nenhum tipo de tratamento porque teve o apoio da família e do seu chefe.

5.3 EIXO III – Danos à Saúde Decorrente do Assédio Moral

A interferência do trabalho em suas vidas pessoais é percebida por alguns dos entrevistados desde o início de suas carreiras na polícia militar. Disseram que o simples ato de se divertir com a família, passou a exigir cuidados que antes não existiam, como expresso pela maioria dos entrevistados “... hoje na condição de policial militar eu sei que alguns locais que eu tenho que levar minha família, algum local que tenho que me divertir, tem que ser diferente do que era antes”.

Os entrevistados relataram que se tornaram pessoas muito irritadas, sem paciência e que a falta de motivação para o trabalho tem se estendido para outras áreas, pois, perderam o gosto pelas coisas que faziam, e atualmente se mantendo isolados. Em sua maioria, os entrevistados mencionaram ter procurado separar o trabalho da vida pessoal, mas que num dado momento não foi mais possível omitir o que estava acontecendo, pois estava entrando em um processo de muita tristeza. O trabalho é visto como algo que interfere muito em suas vidas, “... percebi que de uns tempos para cá tenho ficado muito irritado até mesmo com as pessoas de casa”.

Outro entrevistado disse que não deixa o trabalho interferir em sua vida pessoal e que para isso se comporta de forma reservada, não falando sobre sua vida pessoal no trabalho. Para este entrevistado, o fato de lidar com o sofrimento do outro em seu local de trabalho, tem lhe ajudado a ver a vida de uma forma melhor.

Um entrevistado mencionou a impossibilidade de ser o mesmo de antigamente, com os mesmos sonhos e começando tudo de novo. Outro entrevistado relatou que devido à sua orientação sexual, sempre foi motivo de chacota por parte dos seus pares e superiores “... todo mundo falava de mim, todo mundo sabe que sou homoafetivo, todo mundo sabe desse detalhe, não tem como”. O aumento da irritabilidade e da impaciência é percebido pela maioria dos entrevistados, como expresso na seguinte fala “... hoje se o paisano me chamar de feio, acredito que se eu estiver

fardado, por que não é a farda que me faz ... eu acredito que enfio a mão na cara dele, ou tiro a farda e dou pra ele”.

Outro entrevistado relatou que se sente desvalorizado, menosprezado, diminuído, humilhado e que não percebe nenhum reconhecimento pelos vinte e cinco anos de bons serviços. Após ter sofrido assédio moral, o mesmo teve problemas fisiológicos e com sua autoestima, principalmente, para enfrentar a sua volta ao trabalho após o afastamento. Os entrevistados reconhecem que o seu trabalho é responsável por seus sentimentos constantes de tristeza e pelos seus isolamentos sociais.

As consequências do estresse vivenciado em função do assédio moral estão presentes em todas as entrevistas. A maioria dos entrevistados foi submetida a tratamentos psiquiátricos e psicológicos, com uso de medicação (antidepressivos e ansiolíticos) e tiveram afastamento do trabalho. Os danos físicos e psicossociais mais relatados pelos entrevistados foram: insônia, isolamento social, depressão, irritação, impaciência, aumento da agressividade, desânimo e falta de motivação/estímulo para o trabalho, ganho de peso e problemas de pele.

6. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Segundo o relato dos entrevistados, o trabalho da Polícia Militar do Distrito Federal é executado de duas formas: policiamento ostensivo e administrativo. No administrativo faz-se um trabalho bem diversificado, como por exemplo, serviços de digitação, arquivamento, confecção de escalas, ofícios, dentre vários outros para prover os meios e o serviço operacional é o responsável pela atividade fim da corporação. Pelo meio das entrevistas realizadas, observou-se que a maioria dos entrevistados descreveu o serviço operacional como sendo desgastantes e com sobrecarga de trabalho, já os policiais do serviço administrativo apesar de considerarem o trabalho estressante e diversificado, acreditam que o mesmo pode ser também prazeroso. A sobrecarga de trabalho mencionada pelos entrevistados é compreendida por Ferreira (2004), como um conjunto de esforços desenvolvidos para a realização de tarefas que podem englobar esforços físicos, mentais e ou emocionais, que diversas vezes vão além das capacidades ou aptidões do trabalhador, o que gera o

sofrimento do mesmo.

Identifica-se que há uma dificuldade de compreensão no trabalho prescrito, tanto para o policial que vai executá-lo, quanto para o público externo que é seu usuário, uma vez que as regras não são bem definidas, o que torna a realização do trabalho muitas vezes confusa. Essa percepção dos entrevistados mostra que o funcionamento da organização do trabalho contradiz o que é proposto pela teoria da psicodinâmica do trabalho, que entende que o trabalho prescrito deve ser analisado com base na definição de tarefas, sendo elas formais ou informais. De acordo com o autor acima citado, essa cultura da imposição do trabalho prescrito, deixa claro que o paradigma da racionalização do trabalho proposto por Taylor e Fayol, permanece ainda presente nos modelos atuais de gestão organizacional que buscam controlar a atuação de seus trabalhadores.

De acordo com o relato dos entrevistados existe uma diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Para eles, o trabalho prescrito é formado pelo que está presente nos manuais e nas determinações que recebem de seus superiores, já o trabalho real seria aquele possível de realizar, considerando-se a falta de equipamentos e condições de trabalho, o que vai ao encontro do que é proposto por Ferreira (2004) que afirma que o trabalho real seria aquele que é realizado pelo trabalhador a partir do seu modo operatório, no intuito de preencher as lacunas existentes entre prescrito e real, com o objetivo de garantir o seu bem-estar e a eficiência na realização do trabalho.

O relacionamento entre pares e superiores é conflituoso, um dos entrevistados relatou que se sente perseguido em alguns momentos por seu superior hierárquico, e que também existem dificuldades de relacionamento entre os pares, o que ocorre de forma velada. As dificuldades mencionadas tornam inviável o que Cruz Lima (2011) reconhece como um processo de construção do coletivo de trabalho, que seria a prática de construção comum de regras, de acordos normativos, técnicos e éticos entre os trabalhadores, a partir da confiança mútua e das promessas de igualdade de julgamentos realizados pelo outro.

A falta de reconhecimento foi percebida pelos policiais entrevistados como sendo algo que

ocorre na instituição e na sociedade. De acordo com Mendes (2013), o reconhecimento é a forma da retribuição simbólica advinda da contribuição dada pelo sujeito, pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência no trabalho. Esta retribuição se apresenta em duas dimensões: reconhecimento no sentido de constatação, que representa a realidade da contribuição individual á organização do trabalho e o reconhecimento no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores dada á organização do trabalho. Cruz Lima (2011) afirma também que se não houver o reconhecimento desses sujeitos que podem intervir na organização das práticas laborais, esses poderão ser levados a um embotamento pessoal, onde a crença de que seu sofrimento é individual e que, portanto, não terão espaço na esfera pública e consequentemente não conseguirão compartilhar esses sentimentos com outros trabalhadores, deixando de existir o espaço público de discussão, onde esse trabalhador se sentiria seguro para problematizar e elaborar questões referentes ao seu trabalho.

A cooperação conflituosa ou a falta de cooperação em alguns casos tem dificultado a execução do trabalho do policial militar, tanto no âmbito operacional quanto no âmbito administrativo, trazendo mais desgaste e sofrimento para o policial, uma vez que, compromete a dinâmica contribuição – retribuição simbólica, que pressupõe o reconhecimento do fazer do trabalhador pelos pares e pela hierarquia no processo de mobilização subjetiva, mencionado por Mendes (1995) é entendida como sendo um processo intersubjetivo caracterizado pelo engajamento de toda a subjetividade do trabalhador e pelo espaço público de discussão sobre o trabalho. De acordo com Duarte & Mendes (2013), este processo de mobilização subjetiva permitiria a modificação do sofrimento do trabalhador a partir do resgate do sentido do trabalho, sentido este, que é dependente do coletivo de trabalho, que no caso da Polícia Militar é inexistente.

A teoria da psicodinâmica do trabalho, idealizada por Cristophe Dejours (2006), afirma que o trabalhador recorre a diversas estratégias de defesa contra o sofrimento laboral, visando se livrar de pressões no ambiente de trabalho, perseguições, injustiças e outras formas de violência moral. As

estratégias defensivas utilizadas pelos policiais mostraram-se diversificadas, porém as mais comuns relatadas foram à negação, sinalizadas pela sensação de desconfiança, de individualismo, de isolamento e pela banalização das dificuldades da organização do trabalho, onde ocorre a transferência da responsabilidade pelo sofrimento para o indivíduo isentando a organização; a busca por um espaço para desabafo no meio familiar, evitando assim a sua exposição dentro da Instituição; a fuga do ambiente de trabalho, considerado estressor, por meio de pedidos de transferência de sessão e por fim, o acompanhamento psicossocial que no caso de três dos entrevistados, aconteceu dentro da própria Instituição.

Cançado e Sant'Anna (2013) afirmam que a eficácia dessas estratégias defensivas evita a conscientização desses trabalhadores de seu próprio sofrimento, possibilitando relativa estabilidade que funciona como um freio à emancipação e à mudança, porém deixam claro que em longo prazo essas estratégias podem levá-los a uma piora do sofrimento e ao adoecimento.

No contexto laboral uma das formas de se provocar o adoecimento do trabalhador é por meio do Assédio Moral, que segundo Leymann (1996) consiste na degradação das condições de trabalho, por meio da utilização de um canal de comunicação não ético, caracterizado pela repetição de comportamentos hostis de superiores ou pares hierárquicos contra um sujeito que apresenta, por reação, um quadro de sofrimento físico, psicológico e social duradouro.

O assédio moral foi percebido pelos entrevistados como sendo uma forma de perseguição dentro da Corporação, onde o superior ou até mesmo os pares usam do poder do cargo que ocupam para humilhar, deprimir, menosprezar e desrespeitar a dignidade de um subordinado ou de um superior hierárquico. Segundo os mesmos, a prática do assédio moral tem sua origem no curso de formação de praças, onde os policiais recém-contratados são tratados de forma desrespeitosa, como podemos perceber na fala de um dos entrevistados “no meu curso de formação, uma aluna pediu para beber água e no caminho pisou a grama, o sargento do pelotão começou a gritar com ela, perguntando se ela iria pastar”.

Observou-se por meio das entrevistas que a relação de poder hierárquico dentro da Polícia Militar do Distrito Federal e a sua forma de gestão rigorosa tem contribuído para a prática do assédio moral, pois os mediadores da política de gestão estão inseridos numa cultura sustentada pela hierarquia e disciplina, que funciona como uma mola propulsora para o destrato, o desrespeito, a ofensa e tantas outras formas de agressão.

De acordo com os entrevistados o assédio moral pode ocorrer de forma velada ou até das formas mais explícitas, como exemplificado na seguinte fala “eram momentos de palavras, indiretas, gozação. Eu estava lá e as pessoas falavam as indiretas”.

Ferreira (2009), afirma que o Assédio moral é sintoma de grave disfunção da organização do trabalho, o que vai ao encontro do que foi exposto pelos entrevistados. Segundo eles, os motivos que levam ao assédio moral na PMDF são diversos, como por exemplo; a inveja, a rivalidade, a raiva, a insegurança, a competitividade, a difamação, a injúria, entre outros. Porém vale salientar que a organização do trabalho e as políticas de gestão, são amparadas por uma cultura institucional, que permeiam esse universo perverso, sendo sustentadas pela hierarquia e pelo autoritarismo.

A caracterização das situações de assédio ainda é matéria controversa. A frequência é um dos aspectos centrais nestas discussões. Leymann (1996) sustenta que a diferença entre conflito e assédio não se relaciona a *o que e como* é praticada a violência, mas à frequência e duração.

Esses resultados estão de acordo com as observações de Dejours sobre as práticas das organizações com modelos de gestão rígidos e centralizados, que bloqueiam a comunicação para dificultar os laços de solidariedade e, assim, ampliar a dominação (Ferreira, 2009).

O adoecimento dos entrevistados surge diante dessas dificuldades encontradas na organização do trabalho, onde a falta de reconhecimento, a incongruência entre o trabalho prescrito e o real, as relações conflituosas entre seus superiores e seus pares, a falta de cooperação dos superiores, subordinados e pares, a humilhação, a perseguição e o assédio moral, levam estes profissionais ao sofrimento patológico. Quando os entrevistados relatam sobre o assédio moral, esse

sofrimento fica evidenciado. Dos cinco entrevistados, quatro deles já se submeteram a tratamento dentro da instituição. O único que não procurou ajuda, justificou que era recém-formado no curso de formação de praça e teve medo de ser excluído da corporação.

Dentre os prejuízos causados pela prática do assédio moral citados pelos policiais entrevistados destacam-se a falta de motivação para o trabalho e para atividades de lazer, o isolamento social, o aumento da irritabilidade e da impaciência, problemas fisiológicos como a perda do sono, dores no corpo, hipertensão, estresse elevado e o constante sentimento de tristeza e desamparo.

Apesar dos prejuízos causados pelo assédio moral à saúde do trabalhador, pouco se tem falado sobre o assunto e raros são os casos em que a vítima se dispõe a denunciar seu(s) agressor (es), seja por medo de perder o trabalho ou por medo de tornar-se ainda mais exposto dentro do ambiente de trabalho.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como descrito anteriormente, o objetivo deste trabalho de verificar o impacto do assédio moral na saúde física e psicossocial dos policiais militares do Distrito Federal. A pesquisa mostrou que a prática do assédio moral dentro da Instituição tem levado diversos policiais ao adoecimento tanto físico quanto psicossocial e que as causas do assédio moral na polícia militar do DF perpassam questões como falta de reconhecimento, a forma de gestão rigorosa, pautada na hierarquia e disciplina, bem como a falta de um espaço de discussão e clareza nas atividades a serem executadas.

A partir desta pesquisa percebeu-se também que os policiais se utilizam de algumas estratégias defensivas no intuito de minimizar o sofrimento causado pelo trabalho, entre elas destacaram-se a negação, a busca do apoio familiar e o acompanhamento psicossocial dentro da instituição. Notou-se ainda que os danos físicos e psicossociais mais frequentes entre os policiais vítimas de assédio moral são a falta de motivação para o trabalho, o isolamento social, o aumento

da irritabilidade e da impaciência, a perda do sono, dores no corpo, hipertensão, estresse elevado e o constante sentimento de tristeza e desamparo.

As contribuições deste estudo será o marco para o desenvolvimento de ações preventivas e de erradicação do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal; devido os pesquisadores serem lotados na Unidade de Saúde Mental da corporação, facilitou o acesso à identificação e constatação de casos de assédio moral; a experiência profissional dos pesquisadores na instituição, proporcionou um olhar clínico mais refinado às causas de adoecimento dos policiais.

Para a realização deste estudo encontramos algumas limitações, sendo elas: a dificuldade em encontrar outros trabalhos relacionados ao assédio moral dentro de uma instituição policial militar; o número reduzido de participantes da pesquisa, tendo em vista a dificuldade em encontrar policiais vítimas de assédio moral dispostos a relatarem suas trajetórias profissionais e a forma como se deu o assédio sofrido e o fato da pesquisa ter sido realizada dentro da instituição e por policiais que são membros dessa organização.

Propõe-se como agenda de pesquisa o aprofundamento nos estudos com o público policial militar; correção das falhas apontadas nas limitações do trabalho realizado; a realização de estudos experimentais; realização de estudos com amostra maior e que incluam os oficiais da instituição; novos estudos com maior amostra e procedimentos diferentes de aplicação e a realização de pesquisas em outros contextos (Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal e Polícia Civil, Polícia Militar e Bombeiro Militar de outros Estados).

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Bardin, L. (1977). Análise de conteúdo. Lisboa, Portugal. Edições 70.

Brasil. Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: portal.mte.gov.br/.../CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf. Acesso em 20 junho 2014.

- Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Senado federal, 1998.
- Brasil. Dispõe sobre os militares da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Lei nº 12.086, Brasília, 2009.
- Brasil. Estatuto dos policiais militares da Polícia Militar do Distrito Federal. Lei nº. 7.289, Brasília, 1984.
- Brasil. Histórico da Polícia Militar do Distrito Federal. vols. I, II e III, APMB, Brasília, 2008.
- Cançado, V.L. & Sant'Anna, A.S. (2013). Mecanismos de Defesa. Em: Vieira, F.V.; Mendes, & A.M, Merlo, A.R.C. Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba. Juruá. (2013). p 249-254.
- Cruz Lima, S.C. (2011). Coletivo de trabalho e reconhecimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho do/a cuidador/a social. Tese de doutoramento. Brasília: UnB.
- Duarte, F.S. & Mendes, A.M. (2013). Mobilização Subjetiva. Em: Vieira, F.V.; Mendes, & A.M, Merlo, A.R.C. Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba. Juruá. (2013). p. 259-263.
- Facas, E.P. (2009). Estratégias de Mediação do Sofrimento no Trabalho Automatizado: Estudo Exploratório com Pilotos de Trem de Metrô. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Ferreira, J.B. (2009). Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho. Rio de Janeiro. 7 Letras.
- Ferreira, M.C. (2004). Bem-estar: Equilíbrio entre a Cultura do Trabalho Prescrito e a Cultura do Trabalho Real. Em: Álvaro Tamaio (org.) Cultura Organizacional e Saúde. São Paulo: Artmed.
- Glina, D.M.R & Soboll, L.A, Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. Rev. bras. saúde ocup. vol.37 no.126 São Paulo jul./dez. 2012.
- Heloani, R. & Macêdo, K.B. (2013). Identidade. Em: Vieira, F.V.; Mendes, & A.M, Merlo, A.R.C.

- Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba. Juruá. (2013). p.219-223.
- Hirigoyen, M.F. (2012). Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução Maria Helena Kunhner. 14ª ed. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil.
- Leymann, H. (1996). O conteúdo e desenvolvimento de assédio moral no trabalho. *Jornal Europeu de Psicologia do Trabalho e Organizacional*, 5 (2), 165-84.
- Mendes, A.M. (1995). Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Revista Psicologia, Ciência e Profissão*. p. 34-38.
- Mendes, A.M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Moraes, R.D. (2013). Estratégias Defensivas. Em: Vieira, F.V.; Mendes, & A.M, Merlo, A.R.C. Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba. Juruá. (2013). p. 153-157.
- NUCODIS-MTE-DRT/SC Assédio moral no local de trabalho. Disponível em: http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/cartilha_do_NUCODIS_DRT_SC.pdf. Acesso em 20 maio 2014.
- Pamplona F.R. e Barros, R.C.L. A Distinção do Assédio Moral de Figuras Afins. Disponível em: http://www.revistamagister.com/doutrina_24122398[HYPERLINK](#) "http://www.revistamagister.com/doutrina_24122398>". Acesso em 03 dezembro 2013.
- Vasconcelos, A.C.L. (2013). Inteligência Prática. Em: Vieira, F.V.; Mendes, & A.M, Merlo, A.R.C. Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba. Juruá. (2013). p. 237-243.